

Як свідчить аналіз, найвищий рівень збалансованості соціально-економічних та інноваційних аспектів фармацевтичної промисловості спостерігається у Черкаській, Чернігівській, Харківській, Чернівецькій і Херсонській областях, хоча показник інноваційної діяльності в Чернівецькій і Херсонській областях є низьким відносно інших регіонів України.

Викликає тривогу той факт, що значна частина регіонів України (9 із 25 або 36%) характеризуються незбалансованим соціально-економічним та інноваційним розвитком. За рівнем цих показників абсолютними аутсайдерами є АР Крим, Вінницька і Волинська області.

Помірним збалансованим розвитком характеризуються такі регіони, як Донецький, Сумський, Луганський та ін. Говорячи про проблеми і перспективи збалансованості соціально-економічних та інноваційних аспектів розвитку фармацевтичного ринку в Східному регіоні, можна відзначити, що Східний регіон є найважливішою складовою України, займаючи третину фармацевтичного ринку, однак за рівнем соціально-економічного розвитку регіону та соціально-економічної справедливості Східний регіон поступається західним і центральним областям України.

- 1.Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні. – К.: КНЕУ, 2000. – 171 с.
- 2.Денисюк В.А., Красовська О.В. Напрями розвитку венчурного фінансування в країнах ЄС та актуальність їх використання в Україні // Проблеми науки. – 2002. – №11. – С.9-12.
- 3.Иванова Н. Финансовые механизмы научно-технической политики (опыт стран Запада // Проблеми теорії і практики управління. – 1997. – №5. – С.78-83.
- 4.Ільчук В.П. Інноваційно-інвестиційні системи в структурних утвореннях реального сектора економіки // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2003. – № 4. – С.34-42.
- 5.Посилкіна О.В. Інноваційно-інвестиційний розвиток фармацевтичного виробництва: проблеми фінансового забезпечення. – Харків: НФАУ, 2002. – 528 с.

Отримано 16.10.2008

УДК 658.310

В.І.КОВАЛЬОВА

Харківський національний економічний університет

ДІАГНОСТИКА ТА ОЦІНКА ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ (ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ)

Розглядається комплексна оцінка та діагностика поведінки персоналу виробничої організації. Пропонується використання нових методик оцінки поведінки працівників виробничої організації.

Серед багатьох практичних проблем менеджменту виробничих організацій в останні роки особливого значення набувала проблема ефективного управління персоналом. Хоча цей напрям менеджменту вже давно став спеціалізованим, сьогодні найбільш актуальним є його поведінковий аспект. Зважаючи на інтенсифікацію процесів фемінізації ринку праці і на той факт, що поведінка жінки й поведінка чоловіка суттєво відрізняється за змістом і факторами, які її формують, важливим є застосування гендерного підходу до управління поведінкою персоналу. Як показують дослідження останніх років, саме в цих особливостях закладений величезний особистісний потенціал, ігнорування якого стає небезпечним для підприємства.

Дослідження цього напрямку менеджменту, перш за все, пов'язані з роботами таких економістів, як Д. Ньустром, Дж. Гринберг, М. Дороніна, Т. Лепейко, О. Синицька, І. Бажин [1-6] та ін. Але подальший розвиток цього аспекту менеджменту формує виникнення нових проблем у даній предметній області науки, особливо його практичного застосування. Саме тому метою даної роботи є розробка методичного підходу щодо оцінки та діагностики поведінки персоналу виробничої організації з метою формування або подальшого розвитку загальної системи управління персоналом.

Аналіз літературних джерел з проблем дослідження поведінкового аспекту менеджменту [1, 2, 6-9] та ін., а також дослідження економічної діяльності вітчизняних виробничих підприємств (БАТ «Харківський завод Гідропривід», БАТ «Турбоатом», БАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш», БАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря») дозволили розробити та запропонувати різні напрями аналізу поведінки персоналу з метою визначення подальших дій в управлінні поведінкою персоналу менеджера по роботі з персоналом. Кожен з них дозволяє оцінити поведінку персоналу, використовуючи для цього різні джерела інформації. В табл.1 наведено характеристики цих напрямків аналізу.

Демографічний аналіз дозволяє визначити статеву-вікову структуру колективу, визначити пріоритетні потреби та мотиви працівників, що формують поведінку, а також особистісні характеристики працівників (вплив на поведінку віку і статі). Особистісні характеристики персоналу є предметом уваги багатьох вчених [1, 2, 5, 6, 11, 12] та ін. У своїх дослідженнях вони звертають увагу, як на особливості впливу суто людських якостей працівників на продуктивність їх праці, так і на характер цього впливу. Наприклад, І. Бажин констатує той факт, що відмінності людей, з одного боку, створюють проблеми для менеджера, з іншого – є джерелом посилення гнучкості та адаптивності органі-

зації в реакціях на зміни у зовнішньому й внутрішньому середовищі. При цьому автор вказує, що відносини людей та їх трудова поведінка на робочому місці відображають у собі не тільки проблеми повсякденного життя, а й проблеми особистого самовизначення, багато в чому обумовленого гендерним аспектом, тобто соціально-біологічним проявом особливостей статі людини [12]. Цей висновок досить слушно доповнює В. Кнорринг, характеризуючи суттєві відмінності сприйняття ситуацій жінками і чоловіками, які, на його думку, необхідно обов'язково враховувати керівнику. Так, дослідженнями встановлено, що жінки значно краще сприймають й аналізують деталі, подробиці подій, уміють детально й точно розділяти ціле на його складові частини й проводити емоційний аналіз елементів цього цілого. Повнота і точність такого диференційованого аналізу недосяжна для більшості чоловіків. Однак чоловіки здатні охопити подію цілісно, визначити основні, стратегічні тенденції явища, узагальнений, інтегрований зв'язок між частинами цілого [16]. Список таких відмінностей жінки і чоловіка у сприйнятті навколишнього середовища можна продовжити.

Таблиця 1 – Напрями аналізу поведінки персоналу

Напря́м аналізу поведінки	Мета аналізу	Предмет аналізу	Джерела інформації
Демографічний	Визначення особливостей статевовікової структури персоналу	Статевовікова структура персоналу	Статистична документація
Соціально-психологічний	Оцінка соціально-психологічних компонент задоволеності персоналу, визначення типів жінок на підприємстві	Задоволеність оплатою праці Задоволеність взаємовідносинами в колективі Задоволеність змістом роботи Задоволеність розпорядком дня та правилами поведінки в колективі Задоволеність відносинами з керівництвом Направленість у трудовій поведінці жінок	Статистична документація, анкетне опитування персоналу
Економічний	Оцінка економічної поведінки персоналу	Рівень професійної діяльності Відповідність поведінки працівника вимогам ринку Ефективність поведінки Пристосування працівника до нових професійних статусів, ролей, вимог технологічного середовища та ін.	Анкетне опитування керівника, економічні дані організації, рекламні джерела інформації

Зважаючи на вищенаведене, необхідність урахування гендерного аспекту в управлінні поведінкою персоналу стає очевидною. Оскільки поведінка жінки й чоловіка суттєво відрізняються за змістом і факторами, які її формують, можна вважати, що поведінка персоналу виробничої організації різної статі в процесі трудової діяльності також буде неоднаковою.

Як показують дослідження, крім статі поведінкові особливості персоналу багато в чому обумовлені віком співробітника [13]. На рис.1 наводяться позитивні і кризові особливості поведінки персоналу різного віку.

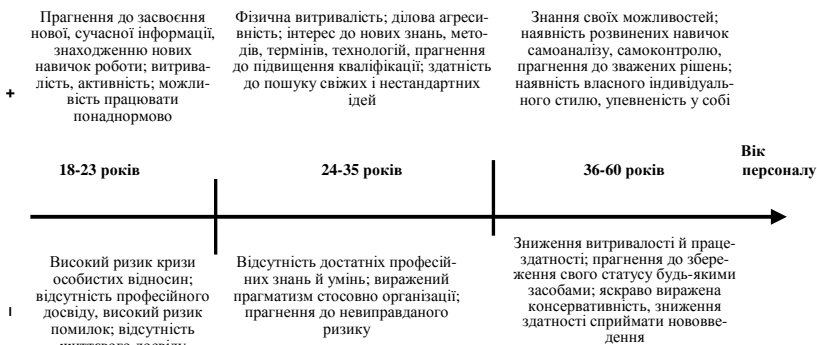


Рис.1 – Позитивні і кризові особливості персоналу різного віку

Визначимо поведінкові особливості персоналу за чотирма підприємствами, спираючись на середній вік їх чоловіків і жінок.

Середній вік чоловіків і жінок ВАТ «Харківський завод Гідропривід» коливається в інтервалі 28-35 років і 46-60 років. До позитивних характеристик поведінки персоналу цього віку відноситься ділова агресивність, обумовлена прагненням зробити кар'єру та мати високі доходи; достатню працездатність і витривалість; наявність власного індивідуального стилю, упевненість у собі. До кризових факторів поведінки цих вікових груп відносять: виражений прагматизм стосовно організації, яскраво виражена консервативність, підвищена драгітливості і критичність до оточення, прагнення до заступницьких відносин з боку чоловіків і до конкурентних – з боку жінок.

Середній вік чоловіків ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш» коливається в інтервалі 46-60 років, що говорить про достатній життєвий досвід у чоловічої частини персоналу і добре знання своїх можливостей; наявність розвинених навичок самоаналізу,

самоконтролю, прагнення до зважених рішень; наявність власного індивідуального стилю та впевненості в собі. Серед негативних характеристик цієї вікової групи слід зазначити зниження витривалості й працездатності; прагнення до збереження свого статусу будь-якими засобами; яскраво виражена консервативність, зниження здатності сприймати нововведення; підвищена дратівливість і критичність до колег. Середній вік жінок на цьому підприємстві коливається в межах 36-45 років. Позитивні характеристики цього віку такі: фізична витривалість і висока працездатність, спрямованість до підвищення кваліфікації; наявність креативності мислення та здатність до пошуку свіжих і нестандартних ідей. До негативних – виражений прагматизм у стосунках з організацією; прояв не завжди виправданої амбіційності; прагнення до невинновданого ризику.

ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» має середній віковий інтервал чоловічої та жіночої частини персоналу в межах 36-45 років. Людям цього віку притаманні такі позитивні характеристики: фізична витривалість і висока працездатність; ділова агресивність, обумовлена прагненням зробити кар'єру та мати високі доходи, прагнення до підвищення кваліфікації; креативність мислення та здатність до пошуку свіжих і нестандартних ідей, зростання самоствердження, досягнення більшої незалежності, початок самовираження та ін. Негативними характеристиками осіб такого віку є: виражений прагматизм у стосунках з організацією; не завжди виправдана амбіційність; прагнення до невинновданого ризику.

Середня вікова характеристика чоловіків ВАТ «Турбоатом» – 46-60 років. Це свідчить про високу ймовірність прояву таких позитивних характеристик їх поведінки: багатий життєвий досвід і відмінне знання своїх можливостей; наявність розвинених навичок самоаналізу, самоконтролю, прагнення до виважених рішень; наявність власного індивідуального стилю, впевненість у собі. До кризових факторів цієї вікової групи відносять: зниження витривалості й працездатності; прагнення до збереження свого статусу будь-якими засобами; яскраво виражена консервативність, зниження здатності сприймати нововведення; підвищена дратівливість і критичність до оточуючого середовища. Середня вікова характеристика жінок на цьому підприємстві 36-45 років. До позитивних характеристик поведінки цього віку можна віднести фізичну витривалість і високу працездатність; ділову агресивність, обумовлену прагненням зробити кар'єру і мати високі доходи; прагнення до підвищення кваліфікації; креативність мислення та здатність до пошуку свіжих і нестандартних ідей. До кризових характеристик даної групи належать: виражений прагматизм стосовно органі-

зації; прояв не завжди виправданої амбіційності.

Про вплив соціально-психологічної задоволеності працею на поведінку персоналу відзначають у своїх працях І.Бажин [6], Є.Моргунов [10], О.Ромашов і Л.Ромашова [11], О.Виханський [12] та ін. Аналіз літератури [1-15] стосовно цього ракурсу поведінки дав змогу визначити наступні соціально-психологічних компоненти задоволеності працею: задоволеність взаємовідносинами в колективі; задоволеність змістом роботи; задоволеність розпорядком дня та правилами поведінки в колективі; задоволеність відносинами з керівництвом. Для оцінки відповідей респондентам була запропонована п'ятиінтервальна шкала: «так» (п'ять балів); «скоріше так, ніж ні» (чотири бали), «скоріше ні, ніж так» (три бали), «ні» (два бали) і «не знаю» (один бал). Середня оцінка чотири і вище оцінювалась як одиниця, а нижча – нуль. У подальшому аналізі кожний компонент задоволеності оцінювався за координатами, що подані в табл.2.

Таблиця 2 – Координати оцінки соціально психологічної задоволеності працею*

Координати	Координати еталону для оцінки задоволеності
	<i>Високий рівень</i>
ЗР	1; 1; 1; 1;
ВК	1; 1; 1; 1;
ВЗ	1; 1; 1; 1;
ПП	1; 1; 1; 1;
	<i>Нормальний рівень</i>
ЗР	1; 1; 1; 0;
ВК	1; 1; 0; 1;
ВЗ	1; 0; 1; 1;
ПП	0; 1; 1; 1;
	<i>Задовільний рівень</i>
ЗР	0; 1; 1; 0; 1; 0;
ВК	0; 0; 1; 1; 0; 1;
ВЗ	1; 0; 0; 1; 1; 0;
ПП	1; 1; 0; 0; 0; 1;
	<i>Низький рівень</i>
ЗР	1; 0; 0; 0;
ВК	0; 1; 0; 0;
ВЗ	0; 0; 1; 0;
ПП	0; 0; 0; 1;
	<i>Катастрофічний рівень</i>
ЗР	0; 0; 0; 0;
ВК	0; 0; 0; 0;
ВЗ	0; 0; 0; 0;
ПП	0; 0; 0; 0;

* Умовні позначки: ЗР – зміст роботи; ВК – взаємовідносини в колективі; ВЗ – відносини з керівництвом; ПП – розпорядок, правила поведінки.

В табл.3 подано соціально-психологічний аналіз поведінки персоналу за чотирма підприємствами ВАТ «Харківський завод Гідропривід», ВАТ «Турбоатом», ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш», ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», який проводився за допомогою анкетного методу опитування.

Таблица 3 – Гендерні відмінності персоналу що впливають на загальну задоволеність персоналу працею по чотирьом заводам*

Компоненти задоволеності	Заводи							
	ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»		ВАТ «Харківський завод Гідропривід»		ВАТ «Турбоатом»		ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Зміст роботи	0	0	1	1	1	1	0	0
Взаємовідносини в колективі	1	0	1	1	1	0	1	0
Відносини з керівництвом	1	0	1	1	1	0	1	1
Правила поведінки	1	0	1	1	1	0	1	0
Гендерна задоволеність	Б	Д	А	А	А	Г	Б	Г

* Умовні позначки: 0 – індикатор відповіді «ні»; 1 – індикатор відповіді «так»; А – високий рівень задоволеності; Б – нормальний рівень задоволеності; В – задовільний рівень задоволеності; Г – низький рівень задоволеності; Д – катастрофічний рівень задоволеності.

Крім цього предмет аналізу соціально-психологічного напрямку також враховує і визначення задоволеності працівника оплатою праці. Цю задоволеність у зв'язку з її складністю і неоднозначністю доцільно аналізувати з врахуванням конкурентного середовища організації, а саме з використанням коефіцієнта економічної привабливості роботи ($K_{\text{пр}}$) на даному підприємстві за формулою

$$K_{\text{пр}} = \text{ЗПі} : \text{ЗП}_{\text{рі}}, \quad (1)$$

де ЗПі – середньомісячна заробітна плата працівників підприємства, грн.; ЗП_{рі} – середньомісячна заробітна плата працівника цієї галузі країни, грн.

Результати розрахунку коефіцієнтів економічної привабливості за чотирма підприємствами наведено на рис.2. Згідно з проведеним розрахунком коефіцієнту економічної привабливості, найбільш привабливим з точки зору матеріальної вигоди для працівників є завод «Світло шахтаря», де середня заробітна платня становить 121% від середньої оплати праці в галузі, а найменш привабливим завод «Укрелектромаш», де середня заробітна платня становить 85% від середньої оплати праці в галузі.

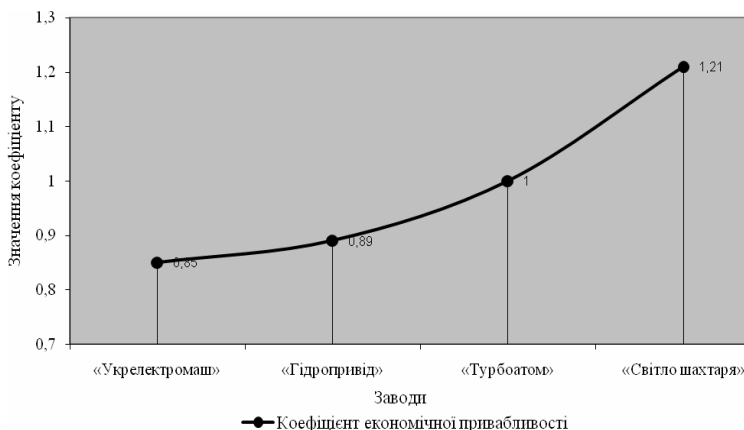


Рис.2 – Розподілу коефіцієнта економічної привабливості за підприємствами

Для побудови системи управління поведінкою персоналу доцільно враховувати існуючі класифікації поведінки, запропоновані в економічній літературі, що пропонується нами як економічний аналіз поведінки. Її аналіз показав, що найбільш повний і широко вживаний варіант класифікацій поведінки людини у виробничій організації представлено в роботі [14], де визначено такі основні види поведінки персоналу: функціональна, економічна, характерологічна та адаптивна. Запропоновану цими авторами класифікацію можна використовувати як для аналізу, так і для прогнозування, формування і удосконалення поведінки персоналу.

Функціональна поведінка персоналу виробничої організації характеризує рівень професіоналізму його діяльності. Цей різновид поведінки, притаманний будь якому трудовому процесу різного рівня складності й спеціалізації, багато в чому обумовлений технологією робочого місця. Якість функціональної поведінки обумовлена відповідністю професійних здібностей працівника потребами і вимогами організації.

Економічна поведінка персоналу багато в чому знаходиться під впливом оцінки співвідношення між витратами професійного потенціалу і компенсації цих витрат. Для діагностики економічної поведінки використовують поняття ефективність, яку вимірюють продуктивністю праці або витратами робочого часу. Ці показники доповнюються показниками соціального ефекту, який оцінюється характером відтворення працездатності і творчого потенціалу працівника, наданням можливості його нарощувати. Позитивній зміні економічної поведінки сприяють такі заходи, як використання нової техніки і технології, оптимізація організації праці і виробництва, збагачення змісту праці, удосконалення її нарощування і оплати, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Характерологічна форма поведінки персоналу знаходить відображення в емоціях і настрої, які проявляють працівники в процесі виконання трудових функцій. Її якість залежить від сумісності за різними емоційно-психологічними ознаками членів колективу між собою і керівником, від вміння керівника користуватися психологічними засобами впливу на підлеглих, від рівня розвитку в нього лідерського потенціалу і вміння використовувати цінності організаційної культури. Зазвичай характерологічну поведінку оцінюють в координатах конкуренція – кооперація, конфлікт – співробітництво. Опанування менеджерами механізмів лідерства і забезпечення впорядкованості поведінки підлеглих на основі реальних цінностей організаційної культури створює надійну основу посилення мотивації праці і трудової дисципліни.

Адаптивна поведінка персоналу характеризує його пристосування до змін технології чи організації виробництва, статусів, ролей. Адаптація кожного працівника є індивідуальною, тому керівник колективу повинен бути спроможним підтримати підлеглих, запропонувати кожному свою програму пристосування до змін, бути готовим використати різні заходи щодо подолання опору нововведенням. Узгодження позицій у взаємовідносинах можливе за рахунок розвитку комунікаційних процесів і ділового спілкування. Причому в переговорах між керівниками і підлеглими краще орієнтуватися не на компроміс, а на взаємовигідне рішення.

Діагностика визначених різновидів трудової поведінки за класифікацією, пропонується виконувати із застосуванням відповідних економічних показників, наведених в табл.4.

Безпосередня оцінка різних видів поведінки персоналу за чотирма підприємствами, яка проводилась за поданими в табл.4 коефіцієнтами, наводиться в табл.5.

Таблиця 4 – Економічні показники поведінки персоналу у виробничій організації*

Види поведінки	Показник	Складові показника	Критерій оцінки
1	2	3	4
Функціональна поведінка	$K_n = \frac{C_a}{C_k}$	K_n – коефіцієнт питомої ваги працівників, якісні характеристики яких відповідають вимогам ринку праці; C_a – чисельність працівників, якісні характеристики яких відповідають вимогам ринку праці, люд.; C_k – загальна кількість штатних одиниць, люд.	$0,25$ – низький; $0,25 \div 0,49$ – нижче середнього; $0,5 \div 0,75$ – вище середнього; $0,76 \div 1,00$ – високий
Економічна поведінка	$ПП = K : T_o$	ПП – продуктивність праці; K – кількість виготовленої продукції (послуг), шт.; T_o – кількість витраченого робочого часу, год.	
	$K_{ин} = \frac{\sum_{i=1}^n K_{вр.ф.}}{\sum_{i=1}^n K_{вр.пл.}}$	$K_{ин}$ – інтенсивність праці; $\sum_{i=1}^n K_{вр.ф.}$ – фактична тривалість виконання i-го завдання, год.; $\sum_{i=1}^n K_{вр.пл.}$ – планова тривалість виконання i-го завдання, год.; n – кількість завдань, шт.	
	$K_{вч} = \frac{\sum_{i=1}^m (t_{вч,з} - t_{вч,н})}{\sum_{i=1}^m T_{зм}}$	$K_{вч}$ – рівень використання робочого часу; $t_{вч,з}$ – втрати робочого часу, які залежать від працівника, окрім нормативних перерв, хв.; $t_{вч,н}$ – втрати робочого часу, які не залежать від працівника, хв.; m – кількість змін, шт.	
	$K_t = 1 - (Ч_{зт} : Ч_з)$	K_t – коефіцієнт стабільності персоналу; $Ч_{зт}$ – кількість працівників, які звільнилися через плінність за період часу, люд.; $Ч_з$ – загальна кількість штатних одиниць	Не менше 90%
Характерологічна форма поведінки	$УМП = K_p : СЧП$	УМП – рівень задоволеності морально-психологічним кліматом; K_p – кількість робітників задоволених морально-психологічним кліматом; СЧП – середня чисельність	$0,25$ – низький; $0,25 \div 0,49$ – нижче середнього; $0,5 \div 0,75$ – вище середнього; $0,76 \div 1,00$ – ви-

Продовження табл.4

1	2	3	4
		робітників	сокий
	$E_j = \frac{\sum_{j=1}^n (R_j^+ + R_j^-)}{N - 1}$	<p>E_j – індекс експансивності характеризує ступінь товариськості працівника і відбиває відношення працівника до колективу в цілому;</p> <p>R_j^+, R_j^- – число отриманих відповідно позитивних і негативних виборів;</p> <p>N – число членів колективу</p>	<p>0÷0,25 – низький;</p> <p>0,25÷0,49 – нижче середнього;</p> <p>0,5÷0,75 – вище середнього;</p> <p>0,76÷1,00 – високий</p>
Адаптивна поведінка	$T_{ст} = D_{за} - D_3$	<p>$T_{ст}$ – тривалість адаптації;</p> <p>$D_{за}$ – дата закінчення адаптації;</p> <p>D_3 – дата подання заявки на підбір персоналу</p>	

* Критерії оцінки узагальнені за [12, 14].

Таблиця 5 – Оцінка поведінки персоналу у виробничій організації*

Види поведінки	Умовне позначення	Стать	Підприємства			
			1	2	3	4
Функціональна поведінка	K_n	Жінки, чоловіки	94	92	96	95
Економічна поведінка	K_t	Жінки, чоловіки	91	86,7	92,2	90,5
	ПП	Жінки, чоловіки	38	37	41	42
	Квч	Жінки, чоловіки	3060	4070	4080	5005
Характерологічна поведінка	УМП	Жінки	83	45	41	40
		Чоловіки	91	78	61	81

* Умовні позначення:

1 – ВАТ «Харківський завод Гідропривід»; 2 – ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»; 3 – ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»; 4 – ВАТ «Турбоатом»; K_n – Питома вага працівників, якісні характеристики яких відповідають вимогам ринку праці (%); K_t – Стабільність персоналу (%); ПП – Продуктивність праці (тис. грн. / особу); Квч – Втрати робочого часу (год. / рік); УМП – Задоволеність морально-психологічним кліматом (%).

Розрахунок функціональної поведінки показав досить високий рівень професіоналізму персоналу за всіма чотирма підприємствами. Найбільш високу оцінку персонал одержав на заводах «Світло шахтаря» (~ 0,96) і «Турбоатом» (~ 0,95), трохи нижчу, однак не менш високу оцінку, заводи «Гідропривід» (~ 0,94) і «Укрелектромаш» (~ 0,92).

Оцінка економічної поведінки оцінювалася за допомогою коефіцієнта стабільності кадрів, продуктивності праці та коефіцієнта втрати робочого часу. Результат цієї оцінки показав стабільність персоналу за трьома підприємствами – «Гідропривід», «Турбоатом» і «Світло шахтаря». Допустимий рівень плинності кадрів дозволяє підприємствам здійснювати планомірне відновлення персоналу з врахуванням необхідної кваліфікації і поведінки. Єдиним підприємством, де цей показник перебуває в критичному стані, є «Укрелектромаш», що дає право стверджувати про високий ступінь незадоволеності персоналу своєю роботою й обстановкою усередині підприємства. Продуктивність праці, як ще один показник економічної поведінки, за всіма чотирма підприємствами впродовж звітного періоду постійно підвищується, що багато в чому обумовлене високою функціональною поведінкою персоналу досліджуваних підприємств. Останній показник економічної поведінки сигналізує про певні проблеми на підприємстві, а саме про те, що на всіх заводах спостерігається втрати робочого часу. Це підтверджує наявність проблеми у робочій поведінці персоналу.

Характерологічна поведінка в даному дослідженні оцінювалася за рівнем задоволеності морально-психологічним кліматом у колективі. У зв'язку з тим що жінки і чоловіки сприймали свій колектив по-різному, це знайшло відображення в оцінці соціально-психологічних компонент роботи. Тому ця оцінка проводилась окремо для чоловіків і жінок. Найвищу оцінку по даному виду поведінки одержав завод «Гідропривід». Чоловіки і жінки цього підприємства оцінили його практично на 100% позитивним. Ситуація на заводах «Укрелектромаш», «Турбоатом» і «Світло шахтаря» дуже схожа. На цих трьох заводах чоловіки дали позитивну оцінку (відповідно 78, 81 і 61%) своєму колективу, жінки ж, навпаки, оцінили рівень дружності не дуже високо (відповідно 45, 40 і 41%).

Таким чином, відносно загальних результатів з діагностики поведінки персоналу можна зробити такі висновки. Серед чотирьох підприємств найбільш економічно привабливим є завод «Світло шахтаря», де середня заробітна платня становить 121% від середньої оплати праці в галузі. Але незважаючи на це, на заводі спостерігається низький рівень задоволеності соціально-психологічними компонентами праці у жінок. Слід зауважити, що у чоловіків він також не знаходиться на високому рівні, що говорить про необхідність реорганізації системи управління персоналом і розроблення заходів з корегування його поведінки. На заводі «Турбоатом» склалася неоднозначна ситуація – високий рівень соціально-психологічної задоволеності чоловічої частини персоналу співіснує з низьким рівнем задоволеності жіночої час-

тини персоналу, хоча середня заробітна плата на цьому заводі становить 100% від середньої оплати праці в галузі. Цю ситуацію можна пов'язати з високим рівнем розвитку бюрократичного апарату на заводі, що сприймається чоловіками й не сприймається жінками. Досить складна ситуація спостерігається на заводі «Укрелектромаш», який знаходиться на останньому місці за своєю економічною привабливістю (середня заробітна платня становить 85% від середньої оплати праці в галузі). Крім цього на заводі катастрофічним є рівень задоволеності соціально-психологічними компонентами у жінок. Цей завод потребує неодмінної реорганізації інструментів впливу на персонал і його поведінку. Щодо задоволеності персоналу відносно соціально-психологічних компонент, то вона спостерігається повною мірою тільки на одному з досліджуваних нами заводів, а саме на "Гідроприводі", хоча за своєю економічною привабливістю цей завод перебуває на третьому місці (середня заробітна платня становить 89% від середньої оплати праці в галузі). Це ще раз дає підставу стверджувати про важливість соціально-психологічних компонентів при роботі менеджерів з персоналом.

1. Ньюстром Дж., Дэйвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н.Каптуревского. – СПб: «Питер», 2000. – 448 с.
2. Гринберг Дж., Бейрон Р. Организационное поведение: от теории к практике: Пер. с англ. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912 с.
3. Дороніна М.С. Управління економічними і соціальними процесами підприємства. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 432 с.
4. Лепейко Т.І., Миронова О.М. Поведінковий підхід до вибору методів впливу на персонал підприємства // Економіка розвитку. – 2007. – №4 (44). – С.84-86.
5. Синицька О.І. Формування ціннісних мотиваційних механізмів як елемент управління людськими ресурсами підприємств // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – №1. – С.34-39.
6. Бажин И.И. Управление различиями. – Харьков: Консум, 2004. – 392 с.
7. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003. – 944 с.
8. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 472 с.
9. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение: Пер. с англ. – Минск: Новое знание, 2003. – 1039 с.
10. Модели и методы управления персоналом / Под ред. Е.Б.Моргунова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», «Интел-синтез», 2001. – 464 с.
11. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.
12. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.
13. Митин А.Н., Федорова А.Э., Токарева Ю.А., Овчинников А.В. Антикризисное управление персоналом организации. – СПб.: Питер, 2005. – 272 с.
14. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 470 с.
15. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А.Волгина,

Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.

16.Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Изд. группа «НОРМА - Инфра М», 1999. – 528 с.

Отримано 24.11.2008

УДК 338.5 : 330.341

Н.С.МОВЧУН

Харківська національна академія міського господарства

ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ НА ІНДЕКС ЦІН В ОСНОВНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ

Розроблено економетричні моделі залежностей індексу цін в основних галузях економіки від основних факторів, обчислено коефіцієнти еластичності впливу кожного фактора на показник індексу цін.

Ціни в ринкових умовах мають велике значення для розвитку економіки та видів її діяльності. Збільшення індексів цін призводить до збільшення інфляції, негативно впливає на життєвий рівень населення і розвиток соціальної сфери. Для зменшення інфляції необхідно провести наукові дослідження з метою з'ясування факторів, які впливають на значення індексів цін, визначити величину їх впливу і розробити засоби щодо зменшення інфляції. Отже, тема дослідження є актуальною.

Постановка задачі – розробити економетричні моделі залежностей індексів цін в основних галузях економіки від факторів.

Мета – на основі отриманої економетричної моделі визначити величину впливу кожного фактору на показник індексу цін в основних галузях економіки.

В роботі [1] розглядається необхідність агрегування показників для проведення порівняльного аналізу розвитку соціальної і побутової інфраструктури міста, пропонується алгоритм розрахунку моделі розвитку соціально-побутової інфраструктури регіону. Для цього автор використовує економіко-статистичний метод, наводить формулу розрахунку узагальненого показника як суму складових у кожному регіоні.

В роботі [4] розглядаються методи формування та форми тарифів на продукцію (послуги) житлово-комунальних підприємств, особливості удосконалення процедури розгляду, затвердження та регулювання тарифів міськими органами влади. Автори зазначають, що в ринкових умовах ціна повинна відігравати роль інструменту економічних перетворень в галузі і нести собі інформацію, спроможну створювати зовнішнє середовище для конкуренції виробників житлово-комунальних